

**HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN MELEKAT DAN MOTIVASI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN
SLEMAN PROVINSI D.I YOGYAKARTA**

RINGKASAN



**Oleh:
INDRIANA JAYASARI
NIM : 09417141004**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

HUBUNGAN PENGAWASAN MELEKAT DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SLEMAN PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Indriana Jayasari
09417141004

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Hubungan antara pengawasan melekat dengan produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Provinsi D.I Yogyakarta 2) Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Provinsi D.I Yogyakarta 3) Hubungan antara pengawasan melekat dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Provinsi D.I Yogyakarta

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena mengingat populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji coba instrumen dilaksanakan kepada 30 pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta. Analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment* dan analisis korelasi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut 1) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengawasan melekat dengan produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,407 ($p < 0,05$), 2) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,469 ($p < 0,05$), 3) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengawasan melekat dan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman, nilai R yakni 0,542 sedangkan nilai F hitung 11,847 dan F tabel 4,001 ($11,847 > 4,001$), nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pengawasan melekat dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja adalah sebesar 29,4 % sedangkan sisanya sebanyak 70,6 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : produktivitas kerja, pengawasan melekat, motivasi kerja

I. PENDAHULUAN

Negara sebagai organisasi pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional memerlukan adanya pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 45, negara dan pemerintah, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat. Kedudukan, fungsi dan

peranan pegawai negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara material dan spiritual berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, dan bersatu, dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tenteram, tertib dan dinamis, serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional, terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara, dan kesempurnaan aparatur negara sangat tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Pembangunan aparat negara pada hakikatnya merupakan serangkaian kegiatan mengupayakan penyempurnaan pendayagunaan dan pembinaan sistem administrasi negara. Fokus utamanya meliputi unsur penataan kelembagaan, penyempurnaan ketatalaksanaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia aparat dan pemantapan mekanisme pelaksanaan pengawasan di bidang pemerintahan dan pembangunan. Untuk menunjang peran strategis aparatur dalam mengantisipasi laju perkembangan lingkungan nasional, regional dan global dewasa ini, maka aparatur dituntut mampu untuk tampil secara profesional dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi pemerintahan, baik di bidang pelayanan publik, pembangunan maupun pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan pada arah pembangunan aparatur negara yang diinginkan, khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta yang sebagai salah satu unit pelaksanaan teknis Departemen Dalam Negeri di bidang pelayanan publik, maka Badan Kepegawaian Daerah yang mempunyai tugas Melaksanakan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang Pengelolaan Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- a. Perumusan Kebijakan Teknis Bidang Pengelolaan Kepegawaian Daerah
- b. Pelaksanaan Tugas Bidang Pengelolaan Kepegawaian Daerah
- c. Penyelenggaraan Pelayanan Bidang Pengelolaan Kepegawaian Daerah
- d. Pembinaan Pengelolaan Kepegawaian Daerah
- e. Pengoordinasian Pengelolaan Kepegawaian Daerah
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

<http://bkd.slemankab.go.id/Tugas-dan-Fungsi.html> (diakses hari selasa tanggal 05 febuari 2013 pukul 12.30)

Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan fungsi-fungsi tersebut dituntut secara serius dalam pelaksanaannya, sehingga tercipta hasil yang maksimal, efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dari lembaga ini. Salah satu hal yang paling penting guna terwujudnya keberhasilan kerja yang baik, maka unsur pegawai yang bekerja pada kantor ini mempunyai peran yang penting. Sumber daya manusia dengan latar belakang yang dimiliki mempunyai hubungan yang erat dengan pelaksanaan kegiatan yang efektif dan efisien dalam badan pemerintah. Sumber daya manusia atau pegawai yang produktif merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara pengorbanan yang telah dikeluarkan dengan hasil yang ingin dicapai. Pengorbanan yang dikeluarkan dapat berupa biaya, waktu, dan tenaga kerja. Apabila adanya pegawai yang berdedikasi tinggi, berdayaguna dan berhasil guna dan semua pengorbanan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam proses bekerja, maka seluruh tugas-tugas pada kantor ini akan terlaksana dan terwujud dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat.

Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan nasional sangat diperlukan suatu peraturan dan kebijakan yang digunakan untuk mengatur proses kegiatan dalam instansi tersebut, dengan demikian setiap atasan perlu mengadakan pengawasan melekat dan juga motivasi secara rutin, sehingga semua kegiatan dapat berjalan sesuai peraturan dan rencana yang telah ditentukan.

Namun selama ini sebagian besar masyarakat menilai banyak hal negatif yang melekat pada pegawai negeri sipil seperti kurangnya kemampuan bekerja pegawai yang dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan dan motivasi yang diberikan sehingga menimbulkan beberapa permasalahan yang terjadi.

Pengawasan pimpinan sangat diperlukan supaya pegawai bisa lebih menghargai tugas dan tanggung jawab kerja serta bisa lebih serius dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Tingkat pelanggaran PNS di Pemkot Jogja tahun 2012 naik 22 orang dibanding tahun sebelumnya, 14 pegawai direkomendasikan mendapat hukuman “karena itulah aspek pembinaan dan pencegahan akan selalu dikedepankan untuk merealisasikan hal tersebut” jelas Wahyu. Komisi A DPRD Jogja Bambang Anjar Jalumurti menegaskan selain dengan pengawasan juga harus ada peningkatan dan perbaikan sehingga dengan langkah tersebut pemerintah yang bersih dan baik dapat terwujud.

(<http://www.sindo.com/pelanggaran/disiplin-pns-DIY-meningkat.html> diakses hari Selasa tanggal 04 Juni 2013 pukul 20.49)

Pernyataan di atas memperlihatkan bilamana pimpinan kurang melakukan pengawasan, maka pegawai melaksanakan tugasnya dengan seenaknya, pegawai yang mempunyai aktivitas tinggi apabila dalam pengerjaannya diawasi pimpinan padahal pimpinan sendiri keperluan dinas banyak, sehingga dengan banyaknya keperluan tersebut mengurangi kegiatan pengawasan secara rutin. Pengawasan yang dilakukan secara rutin juga merupakan salah satu cara motivasi bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Namun jika motivasi tersebut tidak didapat seringkali pegawai menunjukkan suatu bentuk kegiatan ketidakpuasan kerja seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat, pegawai yang keluar kantor bukan untuk keperluan dinas, seperti contohnya masih ada pegawai yang makan siang di luar saat jam istirahat seringkali kembalinya ke kantor tidak tepat waktu atau melebihi jam istirahat.

Begitu pula permasalahan yang terjadi dalam Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman, tempat yang kurang strategis sering dijadikan alasan pegawai dalam hal jam kerja, dimana pada saat istirahat dan mencari makan siang pegawai sering mencari makan siang di luar area Parasmya sehingga di saat jam masuk mereka sering terlambat kembali ke kantor dan permasalahan juga terlihat dari kurangnya motivasi dari Pimpinan dimana Pimpinan yang sering tidak ada di tempat kerja atau sering dinas di luar kota sehingga motivasi yang ditunjukkan untuk pegawai dirasa kurang sehingga banyak pegawai yang menjadikan hal ini sebagai kesempatan untuk tidak semangat dan produktif dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Provinsi Yogyakarta guna mengetahui Hubungan antara pengawasan melekat dan motivasi dengan Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Provinsi D.I Yogyakarta.

II. DESKRIPSI TEORETIK DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretik

Produktivitas Kerja

Produktivitas mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas sering diartikan sebagai ukuran seberapa jauh sumber daya yang ada diikutsertakan dan dipadukan dalam organisasi untuk mencapai hasil tertentu. Sondang

P. Siagian (1995 : 14-15) mengemukakan bahwa “ suatu organisasi yang ingin meningkatkan daya tahannya hingga meningkatkan kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang, maka harus sungguh-sungguh memperhatikan faktor produktivitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja bagi birokrasi bukan merupakan sesuatu yang kebetulan yang dimilikinya. Produktivitas kerja yang dimiliki oleh birokrasi pada hakekatnya merupakan suatu akibat dari suatu persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai., sedangkan terbentuknya persyaratan itu sendiri harus diupayakan oleh pimpinan birokrasi. Adapun persyaratan yang memungkinkan pegawai dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya.

Pengawasan

Ada beberapa ahli yang mengemukakan pendapatnya. Hamdan Mansoer menyatakan bahwa

pengawasan adalah suatu proses pemantauan kegiatan untuk menjaga bahwa kegiatan tersebut dilaksanakan terarah dan menuju kepada pencapaian tujuan yang direncanakan dan mengadakan koreksi terhadap kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau kurang tepat sasaran yang dituju (1989 : 153).

Tujuan pengawasan menurut Sukarno (1983 : 108) diperinci sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai rencana yang digariskan.
2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta asas-asas yang telah diinstruksikan.
3. Untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan dengan efisien.
4. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dalam bekerja.
5. Untuk mencari jalan keluar apabila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan atau perbaikan ke arah perbaikan.

Dalam pengertian di atas bahwa pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dengan tujuan untuk mengetahui dan menjamin segala sesuatunya berjalan sesuai dengan rencana pedoman instruksi yang telah ditetapkan termasuk pula untuk mengetahui para pegawai bekerja dengan disiplin. Dan jika diketahui ada tindak indiscipliner seperti penyimpangan sama pemborosan, penyelewengan dan sebagainya.

Motivasi Kerja

Dalam suatu organisasi formal, motivasi merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus dilakukan. Salah satu fungsi pemimpin adalah memberikan motivasi kerja kepada bawahan. Dengan demikian maka kepedulian pimpinan terhadap aspek pentingnya motivasi pegawai menjadi porsi yang harus diperhitungkan.

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Diantara para ahli psikologi, ahli manajemen dan ilmuwan sosial lainnya belum terdapat kesepakatan tentang pengertian motivasi. Pendekatan intelektual tersebut umumnya berkisar pada “ apakah motivasi hanya berasal dari dalam diri seseorang atau semata-mata karena pengaruh faktor eksternal atautkah ada konsidensi dan kesepakatan pengaruh antara keduanya “.

B. Penelitian yang relevan

Penelitian dari Novita Anggraeni (2009) FISE UNY dengan judul “ Hubungan antara pengawasan, motivasi kerja dan pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Perkebunan Tambi Wonosobo “. Hasil penelitian menunjukkan (1) ada hubungan positif dan signifikan antara pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Tambi Wonosobo yang menunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy1} sebesar 0,641 dan lebih besar dari pada tabel pada taraf signifikansi 5 % sebesar 0,207 (2) ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Tambi Wonosobo yang menunjukkan dengan koefisiensi korelasi r_{xy2} sebesar 0,652 dan lebih besar dari pada tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,207 (3) ada hubungan positif dan signifikan antara pemberian insentif dan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Tambi Wonosobo yang menunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy1} sebesar 0,635 dan lebih besar dari pada tabel pada taraf signifikansi 5 % sebesar 0,207 (4) ada hubungan positif dan signifikan antara pengawasan, motivasi kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Tambi Wonosobo ditunjukkan dengan koefisien korelasi ($R_{yx1x2x3}$) 0,578 dengan F hitung sebesar 39,650 lebih besar daripada tabel signifikasi 5 % sebesar 2,709 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,578

C. Kerangka Pemikiran

- a. Hubungan antara pengawasan melekat dan motivasi secara bersama dengan produktivitas kerja pegawai

Pengawasan melekat dari Sujamto yaitu pengawasan dilakukan oleh pejabat pimpinan secara langsung terhadap anak buahnya. Begitu pula mengenai pengertian motivasi dari Sondang P. Siagian dimana keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan.

b. Hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang pegawai secara sadar yang dipergunakan orang tersebut, untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini sesuai yang dikatakan Sondang P. Siagian (1995 : 138) bahwa motivasi kerja merupakan pendorong yang utama dalam rangka tercapainya tujuan.

c. Hubungan antara pengawasan melekat dan motivasi secara bersama dengan produktivitas kerja pegawai

Pengawasan melekat dari Sujamto yaitu pengawasan dilakukan oleh pejabat pimpinan secara langsung terhadap anak buahnya. Begitu pula mengenai pengertian motivasi dari Sondang P. Siagian dimana keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan.

D. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di muka dan pembahasan teori yang penulis kemukakan, maka hipotesa yang penulis ajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- Ada hubungan positif dan signifikan antara pengawasan melekat dengan produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman.
- Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman.
- Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengawasan melekat dan motivasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman.

III. METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Desain penelitian ini bersifat *expost facto* karena mengungkap data yang sudah ada pada diri responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya data diwujudkan dalam angka dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional karena bermaksud mengungkap hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat

Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah, jalan Parasamya, Beran, Tridadi Sleman Yogyakarta

2. Waktu

Penelitian dilaksanakan pada 20 Mei 2013 hingga 7 Juni 2013

C. Populasi dan sampel penelitian

Pada penelitian ini merupakan penelitian populasi karena mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak. Sebagai pertimbangan dalam penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Arikunto (2002 : 112), bahwa untuk menentukan sampel “ apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi.

D. Definisi operasional

Untuk menghindari perbedaan persepsi antara peneliti dan pembaca, maka penelitian akan membatasi beberapa pengertian dalam penelitian ini. Variabel – variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut :

a. Produktivitas kerja

produktivitas kerja merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam birokrasi terhadap aturan-aturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

b. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah suatu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan yang dilakukan dalam organisasi secara preventif atau represif.

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang pegawai secara sadar yang dipergunakan orang tersebut, untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai tujuan yang diinginkan.

E. Metode pengumpulan data

1. Metode angket (kuesioner)

angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya.

2. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan dokumen, catatan, data-data dari lembaga yang berhubungan dengan materi penelitian.

F. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

G. Instrumen penelitian

1. Penentuan nilai skala

Instrumen yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini berbentuk angket yang berisi pertanyaan dan pernyataan.

2. Pengembangan instrument

Untuk mempermudah penyusunan butir-butir dalam kuesioner terlebih dahulu dilakukan inventarisasi indikator-indikator dari masing-masing variabel.

H. Uji coba instrumen

1. Uji validitas

Langkah pertama yang dilakukan adalah menyebarkan angket, kedua membuat membuat tabel tabulasi jawaban dan menghitung skor variabel dari skor butir dimana jumlah skor butir merupakan skor variabel. Ketiga, menghitung koefisien korelasi dengan menggunakan rumus *product moment* dari Pearson (Suharsimi Arikunto, 2002 : 146).

2. Hasil uji Validitas

Hasil perhitungan validitas uji instrumen pengawasan melekat diperoleh koefisien korelasi yang bergerak antara 0,095 sampai dengan 0,617 dengan

nilai r_{tabel} untuk $n=30$ adalah sebesar 0,361. Butir dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$. Terdapat satu butir yang gugur karena mempunyai $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ yaitu butir nomor dua sebesar 0,095.

Hasil perhitungan validitas uji instrumen motivasi diperoleh koefisien korelasi yang bergerak antara 0,392 sampai dengan 0,840 dengan nilai r_{tabel} untuk $n=30$ adalah sebesar 0,361. Butir dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$. Butir tidak ada yang dikatakan gugur.

Hasil perhitungan validitas uji instrumen Produktivitas kerja diperoleh koefisien korelasi yang bergerak antara 0,087 sampai dengan 0,737 dengan nilai r_{tabel} untuk $n=30$ adalah sebesar 0,361. Butir dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$. Terdapat satu butir yang gugur karena mempunyai $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ yaitu butir nomor 11 sebesar 0,087.

3. Reliabilitas instrument

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas ini menggunakan rumus *alpha Cronbach*,

4. Hasil uji reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas kuosioner untuk semua variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Koefisien alpha	Keterangan
Pengawasan melekat	0,783	Reliabel
Motivasi	0,845	Reliabel
Produktivitas kerja	0,877	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 menurut intepretasi nilai r dari Sugiyono (2006 : 183) yang berarti instrumen yang berupa koesioner dalam penelitian ini variabel. Dengan demikian kuesioner ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga kuesioner ini dapat digunakan untuk mengambil data penelitian.

I. Teknik analisis data

1. Analisis deskriptif

Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan koesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

2. Pengujian prasyarat analisi

a. Uji linearitas

Perhitungan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Perhitungan linieritas menggunakan F regresi, F hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan tabel pada taraf signifikansi 5 %.

b. Dalam uji multikolinieritas

Perhitungan ini menuntut bahwa antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi yang sangat tinggi, yaitu harga r_{hitung} lebih besar dari 0,80. Untuk menguji multikolinieritas menggunakan *korelasi product moment* guna menghitung korelasi antar variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain.

3. Analisis data

a. Analisis korelasi *product moment*

Analisis korelasi product moment digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk menganalisis hipotesis pertama dan kedua. Rumus product moment dari Pearson,

b. Analisis Korelasi ganda

Mencari koefisien korelasi antar kriterium Y dengan X_1 dan X_2 , Menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak dengan, Setelah korelasi ganda untuk melihat lebih jauh mengenai kontribusi semua variabel secara bersama-sama maka analisis dilanjutkan dengan regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hipotesa ketiga.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan disajikan secara berturut-turut mengenai laporan hasil penelitian yang dilakukan meliputi deskripsi tempat penelitian, deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah yang bertempat di jalan Parasamiya, Beran, Tridadi Sleman Yogyakarta pada bulan Mei. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman yang berjumlah 60 pegawai.

2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu variabel pengawasan melekat (X_1) dan motivasi (X_2) dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji hubungan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Pada deskripsi data berikut ini disajikan informasi data meliputi mean, median, modus, dan standar deviasi.

3. Hasil Uji Prasyarat Analisis

a. Uji linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika harga F hitung lebih kecil daripada F tabel, pada taraf signifikansi 0,05, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,5$) maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier.

4. Pengujian hipotesis

Analisis data dilakukan untuk pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan analisis korelasi *product moment* sedangkan pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis korelasi ganda.

B. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengawasan melekat dan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman. Produktivitas kerja menurut Sinungan (2000 : 12) adalah ukuran efisien produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (output dan input) masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam satuan fisik bentuk dan nilai. Pendapat yang lain dikemukakan Syarif bahwa Produktivitas mencakup dua dasar yaitu daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas). Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber masalah dana dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dari kualitas hasil yang diusahakan. Produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur melalui tingkat motivasi, kesempatan, tingkat pendidikan, karakteristik fisik karyawan, kepemimpinan, pengawasan dan upah. Faktor dari dalam (internal) antara lain motivasi, disiplin, bakat, tingkat stres, sedangkan faktor dari luar (eksternal) antara lain sistem pengupahan, pemberian insentif, teknologi, iklim kerja, pengawasan. Produktivitas kerja seseorang tidak terjadi dengan sendirinya, akan tetapi memerlukan faktor pembentuk yaitu diantaranya pengawasan melekat dan motivasi.

1. Hubungan antara Pengawasan Melekat dengan Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara pengawasan melekat dengan produktivitas kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan koefisien korelasi r sebesar 0,407. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dan dapat dikatakan Nilai koefisien korelasi yang positif mempunyai arti pengawasan melekat mempunyai hubungan berbanding lurus dengan produktivitas kerja, sehingga disimpulkan bahwa semakin baik tingkat pengawasan melekat maka akan semakin baik produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian di atas berarti sesuai dengan teori yang diacu dalam landasan teori yaitu M. Mulyono (1993:29) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi, kesempatan, tingkat pendidikan, karakteristik fisik karyawan, kepemimpinan, pengawasan dan upah. Bahwa salah satu faktor produktivitas kerja di pengaruhi oleh pengawasan melekat.

Pengawasan melekat merupakan suatu bentuk pengawasan yang dilakukan terhadap bawahan secara langsung yang bertujuan untuk mengukur produktivitas kerja dan mengawasi kinerja pegawai. Dengan adanya pengawasan ini pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya karena apa yang dilakukan selalu dalam pengawasan, sehingga kinerja pegawai berjalan efektif, dan efisien sesuai dengan rencana.

Pengukuran pengawasan melekat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman dengan cara menetapkan pedoman kerja, pengawasan kerja, penilaian atas prestasi pegawai, penetapan sanksi hukum, pembinaan moral, serta adanya kerja sama antara aparat pengawas lainnya untuk meningkatkan mutu pengawasan dan hasil yang diperoleh memberikan gambaran bahwa pengawasan melekat tersebut dengan kategori baik yaitu sebesar 60 %.

Pengawasan melekat bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai saat bekerja serta mengurangi kesalahan dan pelanggaran dalam menjalankan pekerjaan. Tingkat pengawasan yang dilakukan harus secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan berjalan secara efektif dan efisien dan dilaksanakan secara terus menerus kepada bawahannya, sehingga seluruh rencana kegiatan dapat berjalan dengan rencana dan terlaksana dengan baik.

Hakekat fungsi pengawasan melekat yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman, yaitu untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, meningkatkan kedisiplinan kerja agar dapat mengurangi terhadap kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau kurang tepat sasaran yang dilakukan pegawai saat melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis di atas dengan membandingkan berbagai teori yang telah ada sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat yang baik sesuai dengan hakekat fungsi dan tujuannya mempengaruhi tingkat produktivitas kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman.

2. Hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Motivasi dalam penelitian ini meliputi menginspirasi pegawai, memberikan dorongan kepada pegawai, serta memberikan desakan positif kepada pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hasil analisis deskriptif tersebut menunjukkan bahwa pegawai Badan

Kepegawaian daerah Kabupaten Sleman memiliki motivasi kerja dengan kategori cukup yaitu sebesar 78,3%. Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman sudah memiliki motivasi kerja yang cukup.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini di tunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,469 ($r > r$ tabel 5%). Nilai koefisien korelasi yang positif mempunyai arti motivasi kerja mempunyai hubungan berbanding lurus dengan produktivitas kerja, sehingga disimpulkan bahwa perlu adanya motivasi kerja yang lebih baik agar semakin baik produktivitas kerja pegawai.

Hipotesis dalam penelitian ini diterima yang berarti sesuai dengan teori yang diacu dalam landasan teori menurut Allen (1990 : 249) motivasi merupakan suatu sikap menginspirasi pegawai, mendorong pegawai,serta mendesak pegawai agar lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Semakin termotivasinya pegawai maka tugas-tugas yang diberikan akan cepat terselesaikan, sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Novita Anggraeni (2009) menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Tambi Wonosobo.

3. Hubungan antara Pengawasan Melekat dan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang baik akan sulit terwujud dalam diri seorang pegawai, tetapi produktivitas kerja yang baik dapat terwujud dengan adanya pengawasan melekat yang baik, dengan adanya pengawasan melekat yang baik tersebut maka secara tidak langsung akan muncul dengan sendirinya motivasi kerja yang baik sehingga dengan adanya pengawasan melekat dan motivasi kerja yang baik maka akan terwujud produktivitas kerja yang baik.

Hasil analisis diperoleh nilai R sebesar 0,542 dengan F hitung sebesar 11,847 dengan signifikasi 0,000 sedangkan nilai F tabel untuk db 2:57 adalah sebesar 4,001 oleh karena itu nilai F hitung lebih besar 5% daripada dari F tabel ($11,847 > 4,001$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan melekat

dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Badan kepegawaian Daerah kabupaten sleman.

Koefisien Determinasi R^2 menunjukkan bahwa besarnya hubungan pengawasan melekat dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman adalah sebesar 0,294% dengan rincian 11,64% sumbangan efektif dari variabel pengawasan melekat, dan 17,72% sumbangan efektif dari motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja di dibandingkan dengan pengawasan melekat, sedangkan sisanya sebanyak 70,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengawasan melekat dan produktivitas kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerjadi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara pengawasan melekat dan motivasi dengan produktivitas kerjadi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pengawasan melekat dan motivasi dengan produktivitas kerja adalah sebesar 29,4 % sedangkan sisanya sebanyak 70,6 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

A. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara pengawasan melekat dan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai. Hal ini mengandung

implikasi bahwa pengawasan melekat perlu dilaksanakan secara intensif dan perlu diciptakan kondisi untuk tumbuhnya motivasi pegawai agar produktivitas kerja meningkat.

B. Keterbatasan penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Subyektivitas pengisian kuosioner yang akan mempengaruhi perolehan data penelitian.
2. Terbatasnya variabel yang diteliti yaitu hanya pengawasan melekat dan motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman perlu meningkatkan produktivitas kerja dengan memperhatikan pengawasan melekat dalam hal pengecekan absensi, pengecekan hasil kerja seharusnya dicapai setiap harinya atau lamanya waktu yang ditentukan dan motivasi dalam hal serta memberikan inspirasi dan dorongan yang lebih intensif dari sebelumnya.
2. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti disiplin kerja, kemampuan dan iklim kerja setelah mengetahui bahwa pengawasan melekat dan motivasi memberikan sumbangan sebesar 29,4 % .

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Louis. 1990. Profesi Manajemen, Jakarta : Erlangga
- Ambar Teguh Sulistyani. 2004. Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia, Penerbit Gava Media

Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Basu Swasta. 1984. Asas-asas Manajemen Modern. Yogyakarta : Liberty

Efendy Onong Uchjana. 1989. Psikologi Manajemen dan Administrasi. Bandung : Mandar Maju

Hani Handoko. 1985. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty

M. Manulang. 1982. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta : Graha Indonesia

Mauled Mulyono. 1993. Penerapan Produktivitas dalam Organisasi, Jakarta : Bumi Aksara

Moekijat. 1989. Manajemen Kepegawaian dan Hubungannya dalam Personalia. Bandung : Alumni

Moh Agus Tulus. 1989. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Novita Anggraeni. 2009. “ Hubungan antara Pengawasan, Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif dengan Produktivitas Karyawan bagian produksi PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Skripsi. FISE UNY

Rahmawati Nurul Isnaeni. 2007. Hubungan Pengawasan, Sistem Pengupahan dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan bagian Produksi PT Mitra Adi Jaya di Berbah Sleman. Skripsi. FISE UNY

Revianto, J. 1986 Produktivitas dan Pengukuranya. PT Siup dan PT Bima Aksara

S.P Hasibuan Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Sondang P Siagian. 2007. Fungsi-fungsi Manajerial. Jakarta : Bumi Aksara

Sondang P. Siagian. 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara

Sukarna. 1990. Prinsip-prinsip Administrasi Negara, Bandung : CV Mandar Maju

Wahyu Sumidjo. 1985. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta : Ghalia Indah

Westra Pariata. 1981. Teknik-teknik Motivasi, BPA-UGM Yogyakarta

Zainun Buchori.1981. Manajemen dan Motivasi, Jakarta : Bumi Aksara